

# **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Karyawan PT.Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta)**

**Oleh: Indra Kurniawan**

**NPM : 13133200028**

**Program Studi : Manajemen, Fakultas Ekonomi**

**Universitas PGRI Yogyakarta**

**Email : indrakurniawan19.ik@gmail.com**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel penelitian ini adalah pengaruh Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta berjumlah 60 orang, dimana seluruhnya dijadikan sebagai responden penelitian, yang dinamakan sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode pengambilan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,986 + (-0,160)X1 + 0,307X2 + (-0,276)X3$ , artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, sebesar (-0,160) dengan nilai signifikansi 0,044. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, sebesar 0,307 dengan nilai signifikansi 0,043. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, sebesar (-0,276) dengan nilai signifikansi 0,049. Ada pengaruh secara simultan Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sebesar 40,1%. Sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi faktor lain.

**Kata Kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Work Stress, Work Environment and Workload both partially or simultaneously the Employee Performance. The variables of this research is the Work Stress (X1), Work Environment (X2), Workload (X3) and performance of employees (Y).*

*This research was conducted at PT. Sinar Sosro Sales Office Yogyakarta. The population in this study are employees of PT. Sinar Sosro Sales Office Yogyakarta the number 60 people. which were all used as research respondents called sampling saturated. This research is a quantitative research and methods of data collection using interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression with a significance level of 5%.*

*The results use the results of data analysis with multiple regression analysis regression equation  $Y = 23,986 + (-0,160)X1 + 0,307X2 + (-0,276)X3$ , meaning that there a negative and significant influence between work stress on employee performance PT. Sinar Sosro Sales Office Yogyakarta, at (-0,160) with significant value 0,044. There was a positive and significant influence between work environment on employee performance PT. Sinar Sosro Sales Office Yogyakarta at 0,307 with significant value 0,043. There was a negative and significant influence between workload on employee performance PT. Sinar Sosro Sales Office Yogyakarta at (-0,276) with significant value 0,049. There is a simultaneous effect of job stress, work environment and workload on employee performance with significant value 0,000. Employee performance (Y) is influenced by the variable work stress, work environment and workload of 40,1%. While the remaining 59,9% influenced by other factors.*

**Keywords:** *Work Stress, Work Environment, Workload, and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta mempunyai beberapa unit kerja, diantaranya adalah unit bagian administrasi, unit bagian marketing, unit bagian teknisi dan unit bagian gudang. Masing-masing unit kerja yang ada di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta tersebut mempunyai tugas dan wewenang kerja yang berbeda-beda. Berdasarkan tugas tersebut maka, karyawan PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, sangat membutuhkan keahlian dan kemampuan dan tenaga yang *extra* dalam mengoptimalkan kinerjanya untuk memberikan pelayanan kepada permintaan konsumen.

. Dengan tugas utama pelayanan tersebut maka karyawan tersebut sering mengalami keluhan-keluhan baik stres kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan beban kerja yang berlebihan. Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2004) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sebuah penelitian juga dilakukan oleh Niko Permana Putra yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukannya. Beban kerja sangatlah berpengaruh terhadap produktifitas dan efisiensi tenaga kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh positif terhadap

kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu (2010), menyimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta ?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta ?
4. Bagaimanakah pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta ?

### **Kajian Teori**

Menurut Beehr dan Franz dalam (Mahsun, 2004:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Menurut Hasibuan (2000 : 201), menyatakan bahwa indikator-indikator dari stres kerja terdiri dari situasi/peristiwa, tuntutan, pikiran, perasaan, dan mood/emosi.

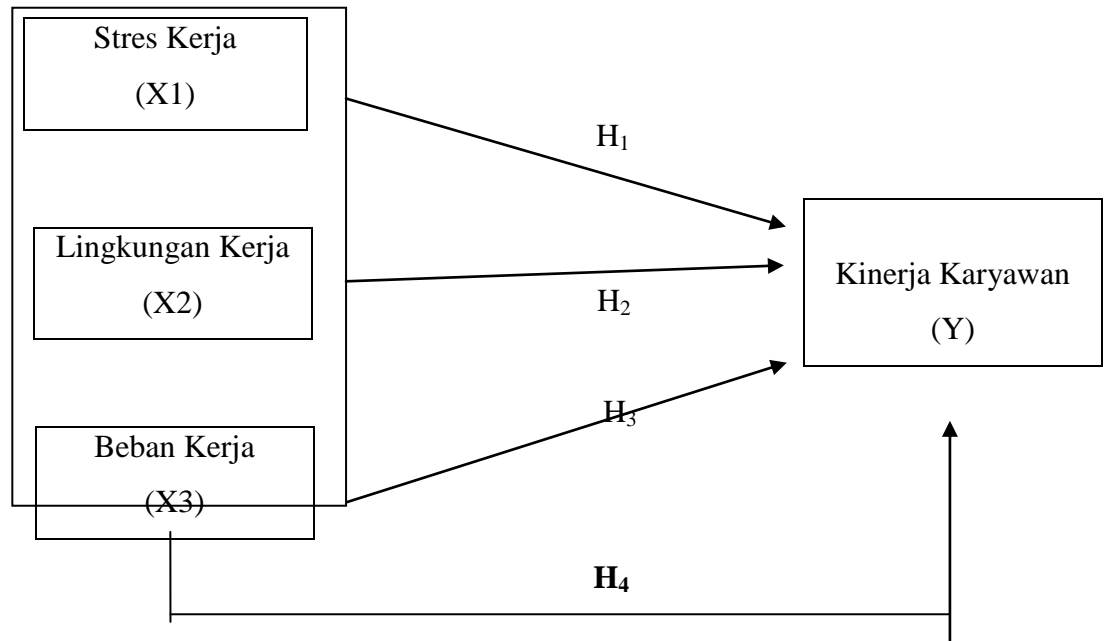
Menurut Dalyono (2001) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Berdasarkan uraian jenis lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat disimpulkan bahwa Indikator lingkungan kerja menurut (Dalyono, 2001), lingkungan fisik yaitu fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah gaji, tunjangan dan hubungan kerja.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka

waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Sitepu, 2013).

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Thoha (2006) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Sentono (1999) indikator kinerja karyawan terdiri dari: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Sisi Waktu Pelaksanaan, Kerjasama dengan orang lain.

### Kerangka Pikir Penelitian



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Data

#### 1. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

##### a. Hasil Pengujian Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang ( Sugiyono 2011: 121). Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan 26 butir/item pernyataan yang diujikan terhadap 30 karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta dengan menggunakan bantuan program SPSS ( *statistical packed for social science*) for windows release 16.0.. Pernyataan/pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai sig lebih kecil dari

taraf signifikansi yaitu 5% atau 0.05. Berikut tabel hasil uji validitas instrumen menggunakan bantuan *SPSS for windows release 16.0* dapat disajikan pada tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja	X1.1	0,053	Tidak Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,024	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,008	Valid
	X2.6	0,003	Valid
Beban Kerja	X3.1	0,384	Tidak Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,004	Valid
	X3.4	0,011	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,002	Valid
	X3.7	0,001	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,001	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid

	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa pada variabel Stres Kerja item X1.1 dan variabel Beban Kerja item X3.1 dinyatakan tidak valid karena nilai sig > 0,005, artinya item tersebut tidak dapat dijadikan sebagai instrument pertanyaan/pernyataan dalam pengujian selanjutnya. Sedangkan item yang lainnya dinyatakan valid dan dapat dapat dijadikan sebagai instrument pertanyaan/pernyataan dalam pengujian selanjutnya.

#### **b. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Untuk melihat apakah instrument penelitian reliabel atau tidak, maka dapat dilihat dengan menggunakan tabel pada nilai cronbach's alpa, apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka instrumen dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya (Ghozali 2006).

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2011 : 121).

Data dari hasil olahan data menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16.0* dapat disajikan pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Cronbach alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,845	Reliabel
Lingkungan Kerja(X <sub>2</sub> )	0,667	Reliabel
Beban Kerja(X <sub>3</sub> )	0,668	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,791	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017



Dari hasil olah data diatas diperoleh nilai Cronbach alpha variabel stress kerja 0,840 ( $X_1$ ), lingkungan kerja 0,667 ( $X_2$ ), beban kerja 0,668 ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan 0,791 (Y) yang semuanya memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga setiap butir/item pernyataan/pertanyaan dalam variabel peneltian dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## B. Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisa yang digunakan yaitu analisa regresi berganda dan ini digunakan untuk mengetahui serta untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas / *independent* terhadap variabel terikat / *dependent*. Rumus yang digunakan adalah; (Arikunto 2008:172)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Beban Kerja

pengujian analisis regresi berganda dengan program SPSS memberikan hasil yang dapat disajikan pada tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8. Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.986	5.030		4.760	.000
	STRES_KERJA	-.160	.078	-.305	-2.059	.044
	LINGKUNGAN_KERJA	.307	.148	.218	2.075	.043
	BEBAN_KERJA	-.276	.137	-.307	-2.010	.049

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel regresi diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,986 + (-0,160) X_1 + 0,307 X_2 + (-0,276) X_3$$

Dari Hasil persamaan tersebut dapat diinterpretasikan pengaruh variabel *independent* ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) terhadap variabel *dependent* (Y) sebagai berikut:

**a. Konstanta (a)**

Nilai konstanta (a) sebesar 23,986 artinya apabila Stres Kerja Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja sama dengan nol maka besarnya Kinerja Karyawan sebesar 23,986 satuan.

**b. Koefisien Stres Kerja ( $b_1$ )**

Stres Kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi (-0,160). Hal ini menunjukan adanya hubungan yang berlawanan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, bahwa apabila PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta memperhatikan variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), setiap peningkatan 1 satuan variabel Stres Kerja maka Kinerja Karyawan

akan turun sebesar 0,160 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

**c. Koefisien Lingkungan Kerja ( $b_2$ )**

Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi 0,307. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, bahwa apabila PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta memperhatikan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), setiap peningkatan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,307 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

**d. Koefisien Beban Kerja ( $b_3$ )**

Beban Kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi (-0,276). Hal ini menunjukkan adanya hubungan berlawanan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, bahwa apabila PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta variabel Beban Kerja ( $X_3$ ), setiap peningkatan 1 satuan variabel Beban Kerja maka Kinerja Karyawan akan turun sebesar 0,276 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

**2. Pengujian Hipotesis**

**a. Uji-t (Uji Parsial)**

Uji-t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2011 ; 84). Uji-t dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel *independent* yang terdiri dari Stres Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji-t digunakan untuk

menguji hipotesis pertama ( $H_1$ ), hipotesis kedua ( $H_2$ ) dan hipotesis ketiga ( $H_3$ ).

Hasil olahan data uji-t menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16.0* dapat disajikan pada tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9. Hasil Uji-t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
1 (Constant)	23.986	5.030	.000
STRES_KERJA	-.160	.078	.044
LINGKUNGAN_KERJA	.307	.148	.043
BEBAN_KERJA	-.276	.137	.049

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Data dari hasil uji-t diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

### 1) Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,044 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, hal tersebut berarti bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada alpha 5%. Tanda negatif (-) pada variabel kompensasi (-0,160) menunjukkan hubungan negatif antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya semakin tinggi Stres Kerja semakin rendah Kinerja Karyawan.

$H_1$  yang menyatakan Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta diterima.

## **2) Pengujian Lingkungan Kerja ( $H_2$ )**

Variabel Lingkungan Non Fisik ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,043 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, hal tersebut berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada alpha 5%. Tanda positif (+) pada variabel Lingkungan Kerja (0,307) menunjukkan hubungan positif. Yang artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja semakin tinggi Kinerja Karyawan.

$H_2$  yang menyatakan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta diterima.

## **3) Pengujian Beban Kerja ( $H_3$ )**

Variabel Beban Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,049 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, hal tersebut berarti bahwa variabel Beban Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada alpha 5%. Tanda negatif (-) pada variabel Kinerja Karyawan (-0,276) menunjukkan hubungan negatif. Yang artinya semakin tinggi Beban Kerja maka semakin rendah Kinerja Karyawan.

$H_3$  yang menyatakan Beban Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta diterima.

### **b. Uji F (Simultan)**

Pengujian ini dimaksud untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Uji F untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersamaan).

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali 2011 : 85)

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk menguji hipotesis keempat ( $H_4$ ) dalam penelitian ini. Hasil perhitungan uji F atau uji secara simultan tersebut dapat disajikan pada tabel 10 berikut ini:

**Tabel. 10 Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.099	3	84.700	14.156	.000 <sup>a</sup>
	Residual	335.301	56	5.988		
	Total	589.400	59			

a. Predictors: (Constant), BEBAN\_KERJA, LINGKUNGAN\_KERJA, STRES\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Uji F pada tabel memperlihatkan bahwa nilai signifikan uji F sebesar  $0,000 < \text{taraf signifikan } \alpha \text{ (alpha)}$  yang telah ditetapkan yaitu 0,05 dan pengaruh dari variabel independen secara simultan bersifat positif dilihat dari konstanta F yang bernilai positif (14,146). Sehingga dapat disimpulkan  $H_4$  yang menyatakan bahwa variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta diterima.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel bebas yaitu Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu

berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011: 97). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi, dapat disajikan pada tabel 11 berikut ini

**Tabel 11. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.431	.401	2.447

a. Predictors: (Constant), BEBAN\_KERJA, LINGKUNGAN\_KERJA, STRES\_KERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil pengujian regresi berganda diatas menunjukkan bahwa, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,401 atau 40,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 40,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya yaitu 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan Stres Kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Stres Kerja meningkat atau Stres Kerja tinggi, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila Stres Kerja rendah maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta. Hipotesis yang

menyatakan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat atau lingkungan kerja semakin nyaman, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun.

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan Beban Kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja meningkat atau Beban Kerja tinggi, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila Beban Kerja rendah maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu (2013), menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

## **Kesimpulan**

1. Hasil analisis data dengan Analisis Regresi Berganda diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,986 + (-0,160) X_1 + 0,307 X_2 + (-0,276) X_3$
2. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) bertanda negatif yaitu sebesar  $(-0,160)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$ .
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) bernilai positif yaitu sebesar  $0,307$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,043 < 0,05$ .



4. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi ( $b_3$ ) bernilai negatif yaitu sebesar  $(-0,276)$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,049 < 0,05$ .
5. Ada pengaruh secara simultan stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  ( $p < 0,05$ ).
6. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi variabel stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 40,1%. Sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran atau masukan yang kiranya dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan keputusan tentang tindakan apa yang harus dilakukan oleh pihak pimpinan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Adapun saran-saran yang dapat di berikan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Mengingat stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pihak manajemen perlu memperhatikan perasaan karyawan yaitu berusaha memberikan motivasi apabila karyawan mengalami kegagalan dalam melaksanakan tugas. Manajemen juga mengurangi tekanan pada karyawan pada hal yaitu mampu mengelola situasi yaitu mengurangi konflik dengan teman sekerja dan teguran yang sifatnya membangun.
- b. Meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dengan cara memberikan fasilitas kerja berupa tata ruang di kantor kerja yang nyaman dan ketersediaan perabot di ruang kerja, memberikan tunjangan berupa reward dan insentif, memelihara hubungan kerja dengan cara menjalin komunikasi yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan.

- c. Mengingat beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, maka pihak manajemen perlu memperhatikan besarnya tanggung jawab terhadap tugas, mengurangi tugas karyawan yang berlebihan, rangkap jabatan yang memberatkan karyawan, memberikan beban kerja melebihi standard.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegaran. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegaran, (2003), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Arinkunto, S., 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, Michael. (2004), *Performance Management*, Toni Setiawan, Tugu Publisher, Yogyakarta.
- As'ad, M, (2003), *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Yogyakarta:Liberty.
- Atkinson, Jacqueline M., (1997), *Mengatasi Stress di Tempat Kerja*. Alih Bahasa Budiyanto Fx. Penerbit Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Choiri, Muhammad dan Swasto, Bambang, 2000, Faktor-faktor Individu dan Faktor Lingkungan sebagai pembentuk Perilaku Kerja Karyawan serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja, *Wacana*, Vol.3 No. 1 Juli.
- Dalyono, M. (2001). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gibson, Ivancevich dan Donelly. 2003. *Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid 2. Binarupa Aksara ; Jakarta
- Halim, H Sartika. 2012, *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makasar*. Skripsi. Universitas Hasanudin Makasar diakses melalui <http://repository.unhas.ac.id> (pada Desember 2016)
- Hasibuan, Melayu. S.P. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Kesembilan. Penerbit PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Iswanto, (2001), Analisis Hubungan Antara Stress Kerja, Kepribadian dan Kinerja Manajer Bank, *Journal JSI*, Volume 11.1
- Mahsun, (2004), *Bersahabat Dengan Stress*, Cetakan pertama. Penerbit Prima Media. Yogyakarta.
- Munandar, A.S., 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Penerbit Universitas

Indonesia, UI Press, Jakarta.

Rivai, Amalia, Harif dan Pramusinto, (2005), “Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual”, *Kajian Bisnis*, Vol.13, No.3, Desember.

Robbins, Stephens P. (2014) *Prilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan belas, Salemba Empat

Saydam, Gouzali, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.

Sentono, Prawiro, Suyadi, (2015) *Kinerja & Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.

Siahaan (2004), “Pengaruh Stres dalam Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian terhadap Karyawan Departemen Plant PT. Nippon Indosari Corpindo, Cikarang-Bekasi), *Skripsi*, Univseritas Islam Indoensia, Yogyakarta.

Sitepu, Agripa Toar. (2013) "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado, *Skripsi*, Univseritas Indonesia, Jakarta.

Sugiyono. 2015. “ *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”. Alfabeta, Bandung.

Suharsimi Arikunto (2001). *Prosedur Peneitian, Suatu Pendckatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suprihanto, John, (2000) *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE

Thoha, Miftah, (2006), *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta.

Widyasari, (2010) Hubungan Antara Stress Kerja, Kepribadian dan Kinerja Karyawan, *Journal Manajemen*, Volume 11.6